



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE

QUITO

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

**EFFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO
HUMANITARIA SEGÚN EL CAPÍTULO 3 MEDIDAS PARA APOYAR LA
SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO REFERENTE AL ARTÍCULO 16 SOBRE LOS
ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO EN LOS LOCALES
COMERCIALES DEL CENTRO COMERCIAL QUICENTRO SUR EN EL AÑO 2020**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría

AUTOR: Karen Cecibel Salazar Arcos

TUTOR: MSc. Rommel Fernando Peñaherrera Astudillo

Quito – Ecuador

Septiembre- 2021

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Karen Cecibel Salazar Arcos con documento de identificación N° 1727402560 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 16 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Karen Cecibel Salazar Arcos

172740256-0

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Karen Cecibel Salazar Arcos con documento de identificación No. 1727402560, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: “Efectos de la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria según el capítulo 3 Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo referente al artículo 16 sobre los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en los locales comerciales del Centro Comercial Quicentro Sur en el año 2020”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 16 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Karen Cecibel Salazar Arcos

172740256-0

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Rommel Fernando Peñaherrera Astudillo con documento de identificación N° 1710896166, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIA SEGÚN EL CAPÍTULO 3 MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO REFERENTE AL ARTÍCULO 16 SOBRE LOS ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO EN LOS LOCALES COMERCIALES DEL CENTRO COMERCIAL QUICENTRO SUR EN EL AÑO 2020”**, realizado por Karen Cecibel Salazar Arcos con documento de identificación N° 1727402560, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 16 de septiembre del año 2021

Atentamente,



Msc. Rommel Fernando Peñaherrera Astudillo

1710896166

Efectos de la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria según el capítulo 3 Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo referente al artículo 16 sobre los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en los locales comerciales del Centro Comercial Quicentro Sur en el año 2020

Effects of the application of the Organic Law of Humanitarian Support according to chapter 3 Measures to support the sustainability of employment referring to article 16 on the agreements for the preservation of sources of work in the commercial premises of the Quicentro Sur Shopping Center in 2020

Karen Cecibel Salazar Arcos estudiante de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) (ksalazara@est.ups.edu.ec)

Resumen

La crisis económica derivada por el COVID 19 tuvo una repercusión muy importante en todo el mundo y nuestro país no estuvo exento de esta crisis, todas las plazas de trabajo fueron afectadas de una manera muy importante. Esta investigación se realizó en los locales de comercialización de venta de ropa del Centro Comercial Quicentro Sur, tomando en cuenta una pequeña muestra de estos locales. El objetivo de esta investigación fue determinar cuáles fueron los principales efectos de la aplicación del capítulo 3 que trata sobre las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo del artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario, en el año 2020. Y luego de aplicar una serie de preguntas a los jefes de los locales comerciales, se pueden mencionar como principales resultados que el impacto económico y laboral no fue tan fuerte para estas plazas de trabajo, pero si han tenido varios efectos importantes en el ámbito laboral con respecto a sus empleados y al igual han surgido nuevas interrogantes que deben ser estudiadas en futuras investigaciones.

Abstract

The economic crisis caused by COVID 19 had a very important impact throughout the world and our country was not exempt from this crisis, all jobs were affected in a very important way. This research was carried out in the clothing sales marketing premises of the Quicentro Sur Shopping Center, taking into account a small sample of the premises. The objective of this research was to determine what were the main effects of the application of chapter 3 that deals with measures to support the sustainability of employment of article 16 of the Humanitarian Support Law, in 2020. And after applying a series of questions to the heads of the commercial premises, it can be mentioned as the main results that the economic and labor impact was not so strong for these workplaces, but they have had several important effects in the workplace with respect to their employees and the Likewise, new questions have arisen that must be studied in future research.

Palabras claves/ keywords

Ley de Apoyo Humanitario, acuerdos de preservación del empleo, obligaciones laborales, empleados, empleadores. Humanitarian Support Law, employment preservation agreements, labor obligations, employees, employers.

1. Introducción

1.1 Problema De Estudio

El año 2020 a partir del mes de marzo fue un reto para cada una de las personas que habitan el Ecuador, la emergencia sanitaria por la que se atravesó el Ecuador consecuencia de la Crisis Sanitaria derivada del COVID 19 generó muchos problemas en todas las áreas económicas del país, muchos de los ecuatorianos perdieron sus empleos debido a múltiples factores como el cese de las actividades económicas de muchas empresas, hoteles, centros comerciales y hasta de negocios pequeños que generan muchas fuentes de empleos a los habitantes de este país.

Entre las plazas de trabajo que fueron afectadas por esta crisis y en la que se enfocó esta investigación estuvieron los centros comerciales que han tenido pérdidas significativas, muchos locales han tenido que cerrar sus puertas y en otros casos sus ventas han disminuido en gran proporción y en ambos casos han tenido que despedir empleados ya que no han podido seguir a flote debido a esta grave crisis económica consecuencia de la pandemia que enfrentó el país, pero también muchos empleadores se acogieron a la Ley de Apoyo Humanitario y realizaron acuerdos para preservar las fuentes de empleo en cumplimiento al artículo 16 de esta misma ley.

Esta investigación respondió a ciertas interrogantes como son:

¿Cuáles fueron los efectos de la aplicación del capítulo 3 sobre la preservación de fuentes de trabajo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

¿Cuáles fueron las obligaciones y derechos modificados tanto para empleadores como para empleados en la aplicación del artículo 16 de la Ley de Orgánica Apoyo Humanitario?

¿Se realizaron en los locales comerciales del Quicentro Sur acuerdos para la preservación de las fuentes de trabajo en sus establecimientos?

¿La aplicación del artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario generó efectos favorables o desfavorables para el personal que trabaja en los establecimientos del centro comercial Quicentro Sur?

1.2 Justificación

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue parte fundamental para afrontar la emergencia sanitaria, pero era necesario conocer si esta ley realmente fue de apoyo o no para los trabajadores en medio de la crisis sanitaria derivada del COVID 19, razón por la cual fue necesario realizar un análisis para conocer de qué manera beneficio o perjudicó dicha ley aprobada por el gobierno a los trabajadores y locales del Centro Comercial Quicentro Sur. Los centros comerciales son plazas de trabajo que generan muchos empleos para los habitantes de este país y sufrieron un grave golpe económico razón por la cual muchos empleados han tenido que ser relevados de sus trabajos.

Los centros comerciales están compuestos por varios tipos de locales entre ellos están los de venta de artículos tecnológicos, artículos para el hogar, cine, bancos, consultorios médicos, plazas de comida, entre otros, pero los que más predominan son los locales de venta de prendas de vestir, el sector textil es uno de los más importantes en el país y contiene un gran consumo por los clientes.

La industria textil en el Ecuador tiene un peso muy significativo en su economía a pesar de los datos recientes sobre su contracción con una caída de un 11,3% en 2020. La industria, sector o ramo textil es el segundo en el Ecuador que genera más empleo, en torno a 170.000 puestos de trabajo, lo que supone el 21% de los que produce la industria manufacturera del país. (Gomez, 2020)

Los locales de comercialización de venta de prendas de vestir han sido muy afectados por esta crisis económica razón por la cual fueron el centro de esta investigación, es importante conocer como han sido afectados económicamente y en qué proporción, y de esa manera conocer cómo ha sido afectado el personal, y si las empresas de este medio están cumpliendo con las medidas de sostenibilidad propuestas en el artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar cuáles han sido los principales efectos de la aplicación del capítulo 3 que trata sobre las medidas para apoyar la sostenibilidad de empleo del artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria en los locales comerciales del centro comercial Quicentro Sur ubicado al sur de Quito en el año 2020

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar las obligaciones y derechos que fueron modificados tanto para empleadores como empleados con la aplicación del artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Constatar si se han cumplido los acuerdos de preservación y sostenibilidad del empleo en los locales del Centro Comercial Quicentro Sur.
- Investigar si ha sido favorable o desfavorable la aplicación de este artículo y cuales han sido sus principales afectaciones para el personal.

1.4 Marco Teórico Referencial

La situación laboral de muchos de los ecuatorianos fue duramente golpeada no solo afectando a los comercios pequeños sino también a las grandes empresas del país, esta crisis sanitaria provocó que muchas plazas de trabajo cierren sus puertas dejando gran número de desempleados en el país, ya que la afectación económica fue muy representativa para todos los sectores comerciales.

A continuación, se detalla conceptos básicos para una mejor comprensión:

Jornada completa

Se considera jornada completa aquella en la que se emplean ocho horas diarias en el puesto de trabajo. En nuestro país, la jornada ordinaria o completa no puede exceder las cuarenta horas semanales en el cómputo anual. Tampoco se pueden sobrepasar las ocho horas diarias. (Carrasco, 2020)

Según el artículo 47 del Código de Trabajo la jornada máxima o completa será de 8 horas diarias y para el personal que trabaje en subsuelos será de 6 horas diarias y solo por concepto de horas extras se podrá exceder del tiempo límite

Jornada parcial

Trabajar por debajo de las horas de la jornada ordinaria es lo que se entiende por jornada parcial. Lo habitual es que este tiempo no exceda las 30 horas semanales, pero puede ser de veinte o incluso, no tener garantizada ninguna hora semanal. Es lo que se conoce como “contrato cero horas” y que en países como el Reino Unido es una fórmula que va en aumento. (Carrasco, 2020)

Jornadas laborales reducidas

Restarle horas (y salario) a la jornada ordinaria debido a causas como la conciliación para el cuidado de menores y dependientes o la formación es lo que se entiende como jornada reducida. A este tipo de jornada acceden de forma mayoritaria las mujeres, ya que sobre ellas recaen principalmente las responsabilidades familiares. (Carrasco, 2020)

1.4.1 Ley Orgánica De Apoyo Humanitario

INSTRUMENTO	RESUMEN
Capítulo III: Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo: Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo	Este artículo expresa las medidas que fueron empleadas para la preservación de empleos, expresando que: <ul style="list-style-type: none"> • Los acuerdos podrán ser presentados tanto por el empleador o el empleado • Los acuerdos deben ser informados al Ministerio de Trabajo para su control. • Acuerdos bilaterales y directos entre trabajador y empleado. • Si existirán despidos las liquidaciones se calcularán con la última remuneración percibida. • Los acuerdos pueden ser impugnados por terceros solo en caso de fraude o perjuicio.

Tabla 1 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario- Art.16

Fuente: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Elaborado por Karen Salazar Arcos

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue creada con el objetivo de ayudar a reactivar la economía del país que se vio gravemente afectada por la crisis derivada por el COVID 19, el capítulo 3 de esta ley habla sobre medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo y en su artículo 16 se hace referencia a los acuerdos a los que se pueden llegar para preservar los puestos de trabajo, en los que detalla diferentes maneras en las cuales tanto el empleador como el empleado pueden llegar a un acuerdo mutuo para continuar con la relación laboral que se adquirió, también menciona de qué manera se puede actuar en el caso que dichos acuerdos sean rotos, y como proceder si existiera despido a algún empleado en el periodo que se realizó el acuerdo y hasta la duración de esta Ley.

1.4.2 Registros oficiales

INSTRUMENTO	RESUMEN
Registro Oficial N° 229 del 22 de junio del 2020 Suplemento (Asamblea Nancional del Ecuador, 2020)	En este registro se hizo oficial la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario, esta puede ser empleada en el ámbito jurídico, en los tributos, laborales, de inquilinato y entre otras materias, y tiene por objetivo dictar medidas de apoyo necesarias para enfrentar la crisis ocasionada por el COVID-19 (Asamblea Nancional del Ecuador, 2020)
Decreto 1165-2020 Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID (Presidencia de la República del Ecuador , 2020)	Este reglamento tiene como fin el correcto desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que es de implementación obligatoria en todo el país para personas naturales, jurídicas, sector público y privado de acuerdo a sus actividades y competencias. (Presidencia de la República del Ecuador , 2020)

Tabla 2 Registros oficiales

Fuente: Registro Oficial

Elaborado por Karen Salazar Arcos

1.4.3 Decretos Presidenciales

Decreto 1165-2020 Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID (Presidencia de la República del Ecuador , 2020)	Este reglamento tiene como fin el correcto desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que es de implementación obligatoria en todo el país para personas naturales, jurídicas, sector público y privado de acuerdo a sus actividades y competencias. (Presidencia de la República del Ecuador , 2020)
---	---

Tabla 3 Decretos Presidenciales

Fuente: Plataforma Presidencial

Elaborado por Karen Salazar Arcos

1.4.4 Acuerdos dados por el Ministerio del Trabajo

INSTRUMENTO	RESUMEN
Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-171 (Ministerio de Trabajo, 2020)	El acuerdo ministerial dado por el Ministerio de Trabajo tiene el fin de dictar las restricciones de aplicación a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo mencionadas en la Ley de Apoyo Humanitario. (Ministerio de Trabajo, 2020)
Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-132 (Ministerio de Trabajo, 2020)	Este acuerdo ministerial fue suscrito el 15 de julio de 2020 y fue dado por el Ministerio de Trabajo tiene el objetivo de dictar directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales establecidos en el Capítulo III de la Ley de Apoyo Humanitario, este acuerdo es de carácter obligatorio y debe ser cumplido por todos los empleadores y empleados del sector público. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Tabla 4 Acuerdos del Ministerio de Trabajo

Fuente: Ministerio de Trabajo

Elaborado por Karen Salazar Arcos

1.4.5 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

INSTRUMENTO	RESUMEN
Resolución N° CD 604, “Reglamento para la aplicación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID 19 (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2020)	Este reglamento controla la cobertura para cesantes, para la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, dentro de la emergencia que afronta el país (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2020)

Tabla 5 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
Elaborado por Karen Salazar Arcos

2. Metodología y Muestra

2.1 Hipótesis

Existieron efectos significativos de la aplicación del artículo 16 del capítulo 3 sobre las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo descritas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.2 Diseño de la investigación

La presente investigación fue de tipo formal, debido a que su diseño asumió el método científico para obtener la información necesaria en cuanto a los efectos del artículo 16 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en locales de venta de prendas de vestir del Centro Comercial Quicentro Sur en la ciudad de Quito.

2.3 Tipo de investigación

- **Transversal:** El siguiente estudio fue de corte transversal pues persiguió el análisis del tratamiento del artículo 16 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la muestra seleccionada a partir del grupo de locales que tienen como denominador la venta de prendas de vestir del Centro Comercial Quicentro Sur en un periodo de tiempo determinado (2020).
- **Analítica:** En este estudio se analizó los efectos del artículo 16 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Además, este trabajo se rigió por una hipótesis que se demostró o invalidó luego de desarrollar la investigación.
- **Descriptiva- explicativa:** Luego de la recolección de los datos conseguidos en el estudio, se procedió a procesar toda esta información que se presentó de modo descriptivo en el diagnóstico de los efectos del artículo 16 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en locales de venta de prendas de vestir del Centro Comercial Quicentro Sur.

2.4 Métodos de Investigación

El método científico fue aplicado para desarrollar la investigación:

- **Método deductivo directo:** Después que se procesaron los datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de evaluación se procedió a caracterizar los efectos del artículo 16 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en los locales del Centro Comercial Quicentro Sur.
- **Método analítico:** Este método ayudó a que se establezcan las variables implicadas en la aplicación del artículo 16 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en los locales seleccionados, y de esta forma se evaluó los efectos de la aplicabilidad de la norma.
- **Método sintético:** En este trabajo se sintetizó los datos obtenidos y a partir de ellos se pudo determinar los efectos que se produjeron en el ámbito económico y laboral de los empleados de los locales de venta de prendas de vestir en el Centro Comercial Quicentro Sur.

Se realizó una encuesta dirigida a los locales de comercialización de prendas de vestir del Centro Comercial Quicentro Sur de donde se obtuvo información específica, con preguntas cuantitativas básicas y otras preguntas cualitativas más específicas para lograr una respuesta más personal por parte de los encuestados. Se contactó de manera personal con los jefes de los locales para explicarles sobre su colaboración en esta investigación y la importancia de su ayuda. La encuesta realizada constó de 9 primeras preguntas que determinaron su conocimiento sobre la Ley de Apoyo Humanitario, los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores antiguos y modificados y además su conocimiento acerca de algunas obligaciones laborales.

Además, se tuvieron otras 12 preguntas en las que se plantió acerca del conocimiento de los acuerdos de preservación del empleo, las medidas de apoyo para la sostenibilidad de las plazas de trabajo, sobre la suscripción de los acuerdos, los aspectos modificados en sus trabajados debido a estos acuerdos, si existió despidos pese a los acuerdos y en caso de haberlos sobre los valores de cálculo de liquidación.

Y por último 3 preguntas más que hacían referencia al beneficio que han obtenido con la Ley de Apoyo Humanitario, las medidas de sostenibilidad del empleo y los acuerdos de preservación del empleo.

2.5 Variables

2.5.1 Variable Dependiente:

Acuerdos suscritos por los empleadores

Número de empleados que se han acogido a los acuerdos

Número de empleados que no se han acogido a los acuerdos

Empleados que han sido despedidos

2.5.2 Variable Independiente

Jornada laboral reducida

Salario de la jornada laboral reducida

2.6 Tipología de muestra

2.6.1 Población

Para el desarrollo de esta investigación se tomó como lugar de estudio el Centro Comercial Quicentro Sur y a continuación se detalla la información en la que se basa para determinar la población.

Enclavado en el sur de Quito y ubicado en la parroquia de Quitumbe, el centro Comercial Quicentro Sur, es el centro comercial más grande del país, por área de construcción, por número de locales (350 locales, de ellos 12 locales ancla), y por número de afluencia de visitantes (más de 5,5 millones de personas al mes). Tiene el segundo Megamaxi más grande del país (después del Megamaxi 6 de diciembre, en Quito), una pista de hielo, 10 salas de cine de la cadena Supercines, el Play Zone más grande del país y el tercer almacén de Juguetón más grande del país (después de Juguetón Orellana y de Juguetón El Recreo, en la misma ciudad). (Blogspot, 2015)

2.6.2 Muestra

Después de un análisis previo de los locales comerciales pues se tomó una muestra de 24, que tienen como común denominador la comercialización de prendas de vestir.

1. Etafashion
2. Maratón Sport
3. Nepal Girl
4. RM
5. Pical
6. Siete
7. Taty
8. Aéreo postal ecuador
9. American classics
10. Boman sport
11. Camisería inglesa
12. Campus
13. Chiquitines
14. Dayana boutique
15. EPK
16. Jean up
17. KOAJ
18. Lee
19. Mabelen boutique
20. Mega Andy distribuidora
21. Misska by fashion 21
22. Pa' niños
23. Pinto
24. Redskins

(Quicentro Sur, 2020)

3. Análisis y resultados

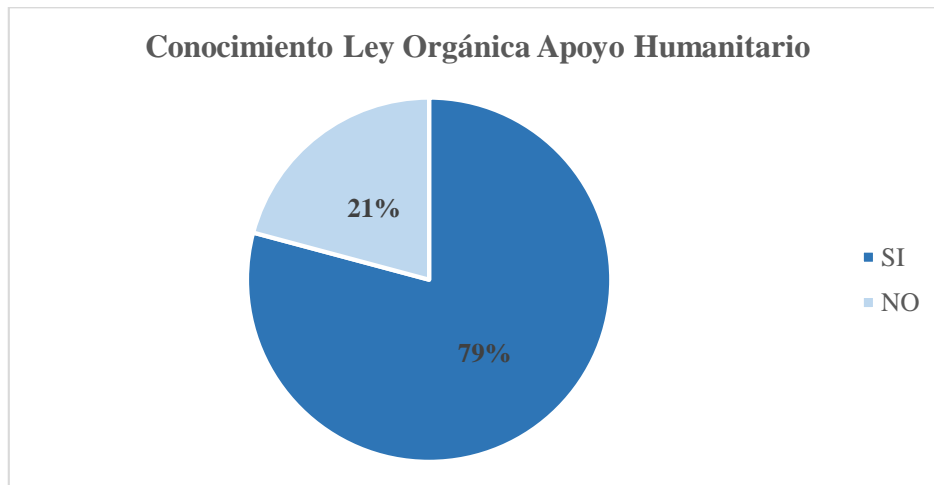
Para el desarrollo de esta investigación se tomó una muestra de 24 locales del Centro Comercial Quicentro Sur que tiene en común la comercialización de prendas de vestir. Los datos que se obtuvo al momento de aplicar las encuestas para desarrollar esta investigación fueron los siguientes y serán explicados de una manera más clara a continuación.

Determinar las obligaciones y derechos que fueron modificados tanto para empleadores como empleados con la aplicación del artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

1. ¿Sabe usted en que consiste la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	19	79%
NO	5	21%
Total	24	100%

*Tabla 6 Conocimiento Ley Orgánica de Apoyo Humanitario
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 1 Conocimiento Ley Orgánica de Apoyo Humanitario
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: Se puede interpretar que el 79% de los participantes tiene conocimiento acerca de lo que consiste la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y un 21% no sabe sobre esta ley de apoyo para el empleo.

Análisis: Se puede notar que, aunque la mayor parte de encargados de los locales tienen conocimiento acerca de esta ley, existe un porcentaje minoritario de encuestados que poseen desconocimiento sobre el tema, lo que nos hace entender que aún se debería generar un mayor esfuerzo para socializar las leyes y reglamentos emitidos para el beneficio de los empleados y empleadores del país.

2. ¿Conoce usted cuáles son los derechos y obligaciones de los empleados?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	23	96%
NO	1	4%
Total	24	100%

*Tabla 7 Obligaciones y derechos-empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

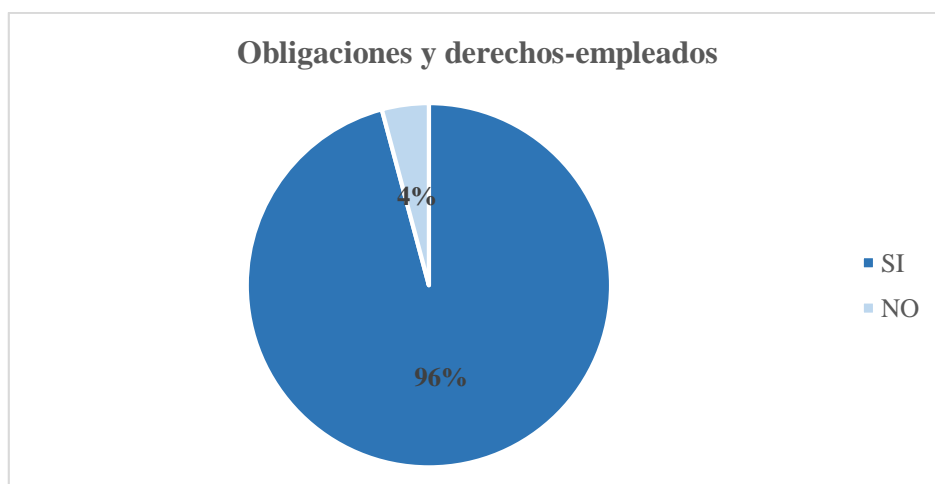


Ilustración 2 Obligaciones y derechos-empleados

Elaborado por Karen Salazar Arcos

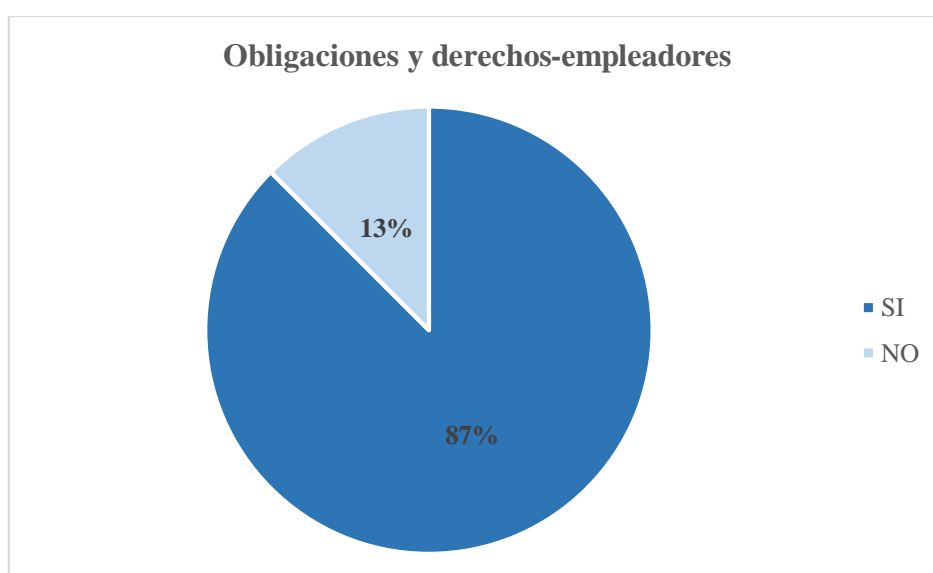
Interpretación: De las 24 encuestas aplicadas a los jefes de local encuestados solo el 4% del total tiene desconocimiento acerca de los derechos y obligaciones de los empleados, el 96% manifiesta que si saben sobre el tema.

Análisis: Se puede notar que la mayoría del personal encuestado ha respondido que, si tiene conocimiento acerca de los derechos y obligaciones de los empleados, y eso significa que se tiene presente lo que por ley los empleados merecen y además deben cumplir y de esta manera ellos son conscientes de las condiciones laborales que les generan estabilidad laboral y con dicha información pueden desempeñarse de mejor manera en sus lugares de trabajo.

3. ¿Conoce usted cuáles son los derechos y obligaciones de los empleadores?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	21	87%
NO	3	13%
Total	24	100%

*Tabla 8 Derechos y obligaciones-empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 3 Derechos y obligaciones-empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: De los 24 jefes de local encuestados el 87% del total tiene desconocimiento acerca de los derechos y obligaciones de los empleadores y el 13% de ellos desconocen acerca de lo antes mencionado.

Análisis: Se puede ver, que del personal encuestado un bajo porcentaje equivalente al 13% posee desconocimiento acerca de los derechos y obligaciones de los empleadores, lo que nos muestra que el 87% de nuestros encuestados si tiene conocimiento sobre el tema, aunque dicho conocimiento es general puesto que no existe análisis ni conocimiento profundo, pero en su mayoría si saben cuáles son sus derechos y obligaciones y de esa forma los pueden hacer respetar.

4. Tiene conocimiento de ¿cuáles son las obligaciones y derechos que han sido modificados para los empleados con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	12	50%
NO	12	50%
Total	24	100%

*Tabla 9 Derechos y obligaciones modificados-empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

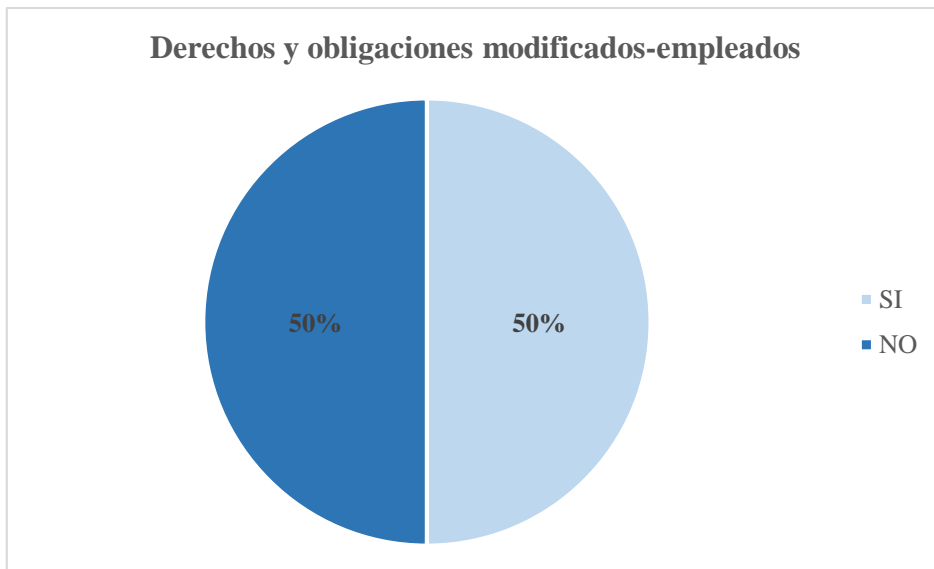


Ilustración 4 Derechos y obligaciones modificados-empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: De los 24 jefes de local encuestados existe un porcentaje del 50% de conocimiento y 50% de desconocimiento de los derechos y obligaciones de los empleados que han sido modificados con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Análisis: Existe un mismo porcentaje de conocimiento y desconocimiento de los cambios que han tenido los derechos y obligaciones de los trabajadores que han sido modificados con la Ley de Apoyo Humanitario pese a que los cambios realizados no son tan notables, los empleados no tienen un conocimiento sólido sobre este tema, y es importante que tanto empleados como empleadores estén al tanto de esta información y de dichos cambios que son de beneficio para ambas partes.

5. Tiene conocimiento de ¿cuáles son las obligaciones y derechos que han sido modificados para los empleadores con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	12	50%
NO	12	50%
Total	24	100%

Tabla 10 Derechos y obligaciones modificados-empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos

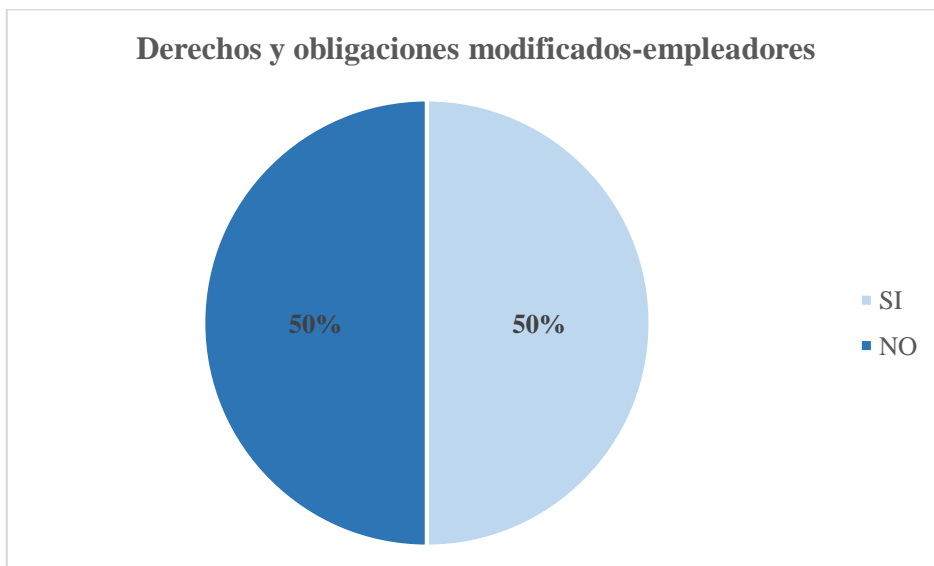


Ilustración 5 Derechos y obligaciones modificados-empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos

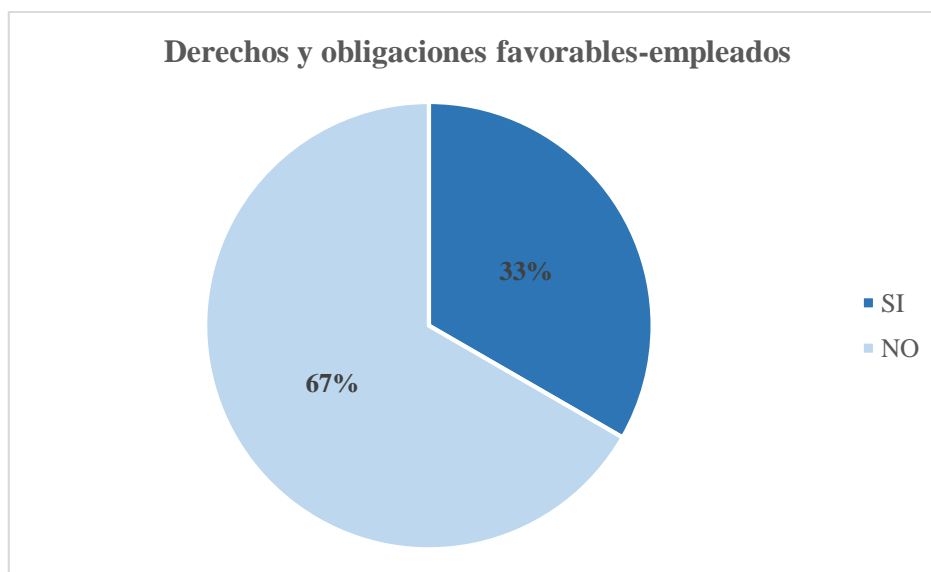
Interpretación: Al aplicar la encuesta a los jefes de local miramos que existe un 50% de conocimiento acerca de los derechos y obligaciones de los empleadores que han sido modificados con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y de igual forma hay un 50% de desconocimiento sobre este tema.

Análisis: Aunque la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de dominio público se puede ver que las respuestas coinciden con las de la pregunta anterior existe un igual porcentaje de conocimiento y desconocimiento de los cambios que han tenido los derechos y obligaciones de los empleadores que han sido modificados con esta ley, lo que nos hace notar que los empleadores no tienen un conocimiento profundo sobre las modificaciones establecidas por esta crisis sanitaria que afecta a todas las plazas de trabajo y que con las cuales se pretende brindar estabilidad laboral.

6. ¿Considera usted que las modificaciones establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en relación a los derechos y obligaciones de los empleados, han sido favorables?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	8	33%
NO	16	67%
Total	24	100%

*Tabla 11 Derechos y obligaciones favorables-empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 6 Derechos y obligaciones favorables-empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

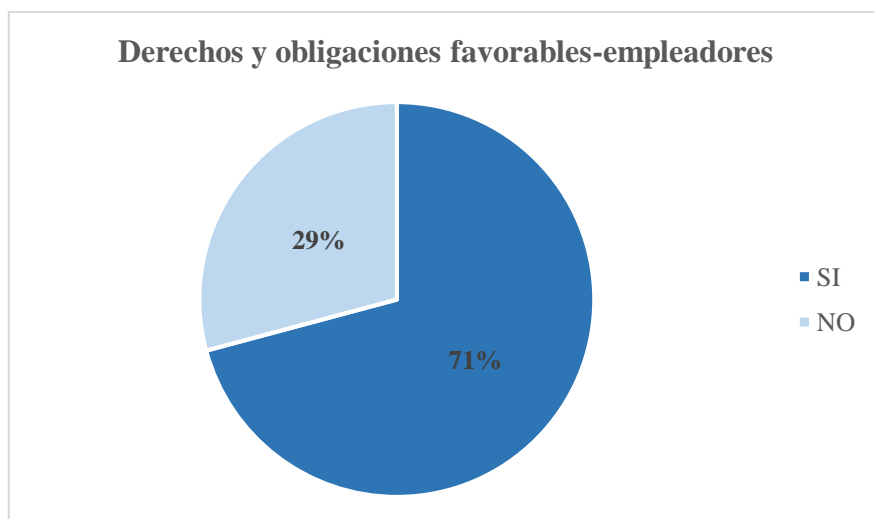
Interpretación: De los 24 jefes de local encuestados el 67% responde a que las modificaciones han sido desfavorables, y apenas el 33% considera que si fue favorable dichas modificaciones a los derechos y obligaciones de los empleados.

Análisis: Al analizar la información obtenida observamos que más de la mitad de los participantes opinan que las modificaciones no son favorables para los empleados debido a que muchos de sus derechos han sido vulnerables, los trabajadores han sido perjudicados con estos cambios en todos sus aspectos laborales y solo una minoría de los encuestados opinan que de cierta forma si han sido beneficiosos estos cambios realizados en la ley, específicamente en los derechos y obligaciones de los empleados, lo que nos dan a entender que están de acuerdo y no sienten que sus empleados han sido afectados en ningún aspecto.

7. ¿Considera usted que las modificaciones establecidas en la Ley orgánica de Apoyo Humanitario, en relación a los derechos y obligaciones de los empleadores, han sido favorables?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	17	71%
NO	7	29%
Total	24	100%

*Tabla 12 Derechos y obligaciones favorables-empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 7 Derechos y obligaciones favorables-empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

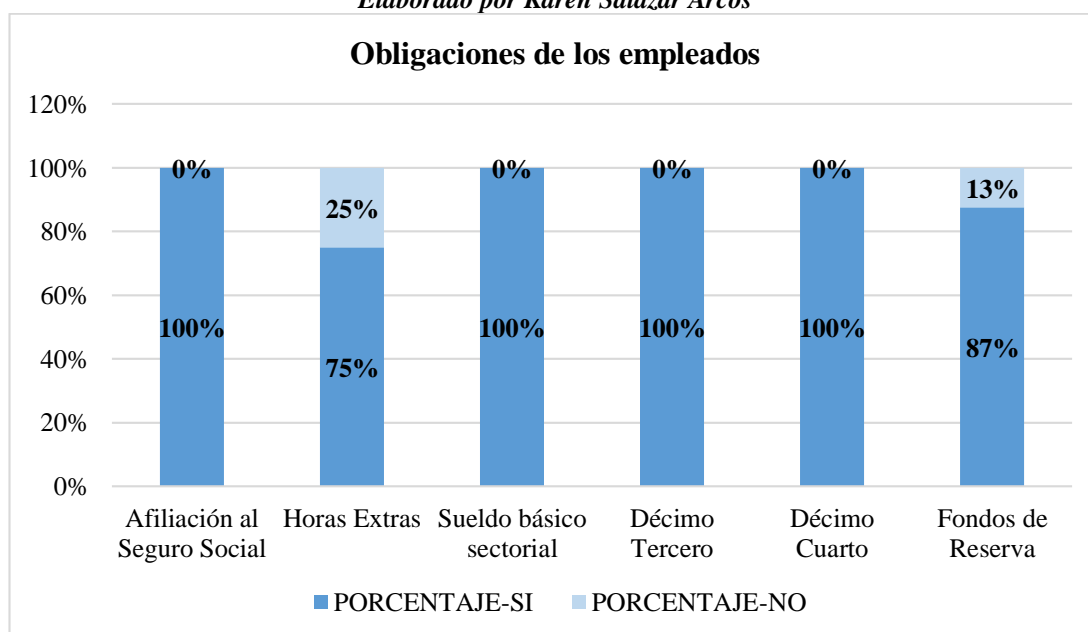
Interpretación: De la encuesta aplicada a los 24 jefes de local encuestados el 71% responde a que las modificaciones realizadas a los derechos y obligaciones laborales han sido favorables para los empleadores, y únicamente el 29% considera que fue desfavorable los jefes.

Análisis: Se puede observar que el 71% de encuestados concuerda que las modificaciones han sido favorables, que los empleadores han sido beneficiados con estos cambios, y argumentan que ha sido beneficioso debido a que ha permitido que se mantengan las plazas de trabajo y a muchos de los empleados de los locales, a diferencia del 29% de encuestados opina que han sido desfavorables estos cambios realizados en la ley debido a que ha permitido que se despidan personal de manera descontrolada y en otros casos que se contrate personal con pésimas condiciones laborales.

8. De las obligaciones laborales mencionadas, marque con una “X”, ¿cuáles perciben sus empleados?

	SI	NO	% DE SI	% DE NO
Afiliación al Seguro Social	24	0	100%	0%
Horas Extras	18	6	75%	25%
Sueldo básico sectorial	24	0	100%	0%
Décimo Tercero	24	0	100%	0%
Décimo Cuarto	24	0	100%	0%
Fondos de Reserva	21	3	87%	13%

*Tabla 13 Obligaciones laborales de empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 8 Obligaciones laborales de empleados
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

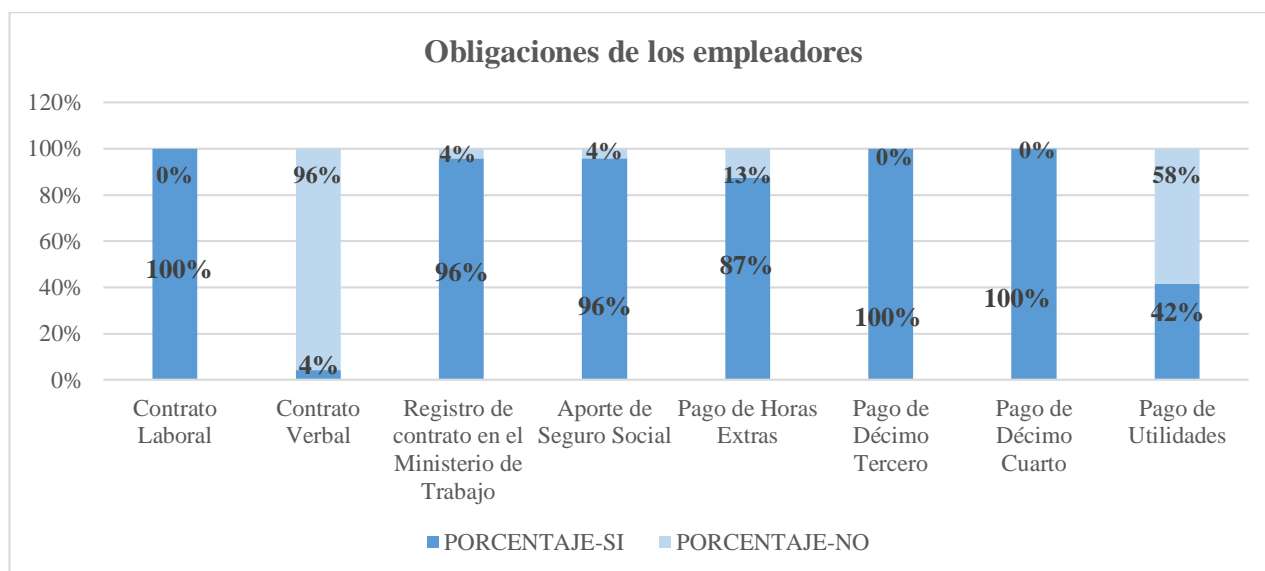
Interpretación: De las obligaciones mencionadas podemos decir que el 100% de los encuestados responden que sus empleados perciben afiliación al seguro social, sueldo básico, décimo tercero, décimo cuarto, además mencionan que solo el 75% responde a que sus empleados perciben horas extras, y también que solo el 87% de sus empleados perciben fondos de reserva y un 13% no percibe este beneficio.

Análisis: Al analizar los datos recolectados observamos que los empleadores si están cumpliendo con las obligaciones laborales con el personal en su mayoría, de las obligaciones mencionadas en la encuesta podemos mencionar que en su total se cumple con la afiliación al Seguro Social, con el pago del sueldo básico, décimo tercero y décimo cuarto, y en un 75% se cumple con el pago de horas, también observamos que un 87% de sus empleados perciben fondos de reserva y el resto de empleados no percibe este beneficio, debido a que muchos no cumplen con el tiempo de trabajo establecido para recibir esta obligación laboral.

9. ¿Qué obligaciones laborales de los empleadores usted conoce? Marque con una "X"

	SI	NO	% DE SI	% DE NO
Contrato Laboral	24	0	100%	0%
Contrato Verbal	1	23	4%	96%
Registro de contrato en el Ministerio de Trabajo	23	1	96%	4%
Aporte de Seguro Social	23	1	96%	4%
Pago de Horas Extras	21	3	87%	13%
Pago de Décimo Tercero	24	0	100%	0%
Pago de Décimo Cuarto	24	0	100%	0%
Pago de Utilidades	10	14	42%	58%

*Tabla 14 Obligaciones laborales de los empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 9 Obligaciones laborales de los empleadores
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: Los datos adquiridos al aplicar nuestra encuesta son los siguientes: el 100% de los empleadores conocen acerca del contrato laboral, el pago del décimo tercero y el décimo cuarto, solo el 4% sabe acerca del contrato verbal, el 96% tiene conocimiento sobre el registro del contrato en el Ministerio de Trabajo y el aporte al Seguro Social, el 87% de los encuestados sabe sobre el pago de horas extras y el 42% acerca del pago de utilidades.

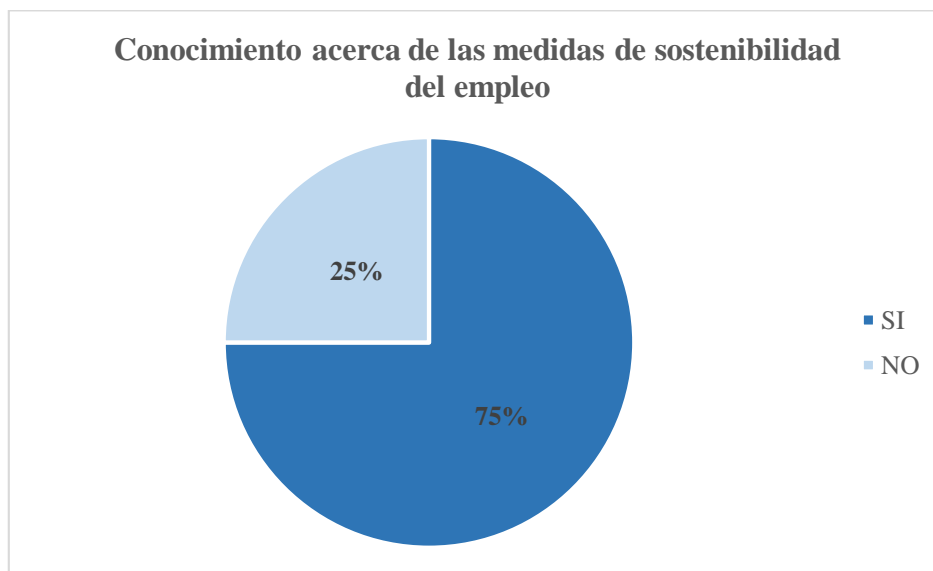
Análisis: Al revisar las respuestas dadas por el personal encuestado podemos observar que los empleadores si conocen acerca de las obligaciones laborales que deben cumplir como es el caso del contrato laboral, el pago del décimo tercero y el décimo cuarto que existe un pleno conocimiento por parte del personal encuestado, de igual forma en casi su mayoría conocen sobre el registro del contrato en el Ministerio de Trabajo y el aporte al Seguro Social, el 87% de los empleadores saben sobre el pago de horas extras, una minoría conocen acerca del pago de utilidades lo que significa que más de la mitad de los encuestados no saben acerca de este pago o no hacen partícipes a sus empleados de este beneficio, el dato que es relevante es sobre el contrato verbal, solo el 4% del total de encuestados sabe acerca de esta obligación laboral puesto que según lo que se analizó, el 96% de los participantes aplican el contrato laboral por escrito como manera de contratación y no consideran a los acuerdos verbales como algún tipo de contrato.

Constatar si se han cumplido los acuerdos de preservación y sostenibilidad del empleo en los locales del Centro Comercial Quicentro Sur

10. ¿Conoce usted acerca de las medidas de apoyo para la sostenibilidad del empleo?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	18	75%
NO	6	25%
Total	24	100%

*Tabla 15 Conocimiento acerca de las medidas de sostenibilidad del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 10 Conocimiento acerca de las medidas de sostenibilidad del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: De las encuestas aplicadas hemos obtenido los siguientes datos, el 75% tiene conocimiento sobre las medidas de sostenibilidad del empleo y en 25% no tiene ningún conocimiento sobre el tema.

Análisis: Según la información adquirida al momento de aplicar las encuestas podemos observar que las tres cuartas parte de los encuestados tienen conocimiento acerca de las medidas de apoyo para la sostenibilidad del empleado, este porcentaje representa que los empleadores si han analizado este tema para buscar alternativas que permitan mantener el empleo para sus empleados, a diferencia del 25 % de los participantes que tienen un completo desconocimiento de que son dichas medidas, en qué consisten o en qué casos se pueden aplicar, lo que nos muestra que no están cumpliendo en su totalidad lo que la ley de Apoyo Humanitario ha propuesto para conservar los empleos.

11. ¿Tiene usted conocimiento sobre los acuerdos para la preservación de los empleos?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	18	75%
NO	6	25%
Total	24	100%

*Tabla 16 Conocimiento de acuerdos de preservación de empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

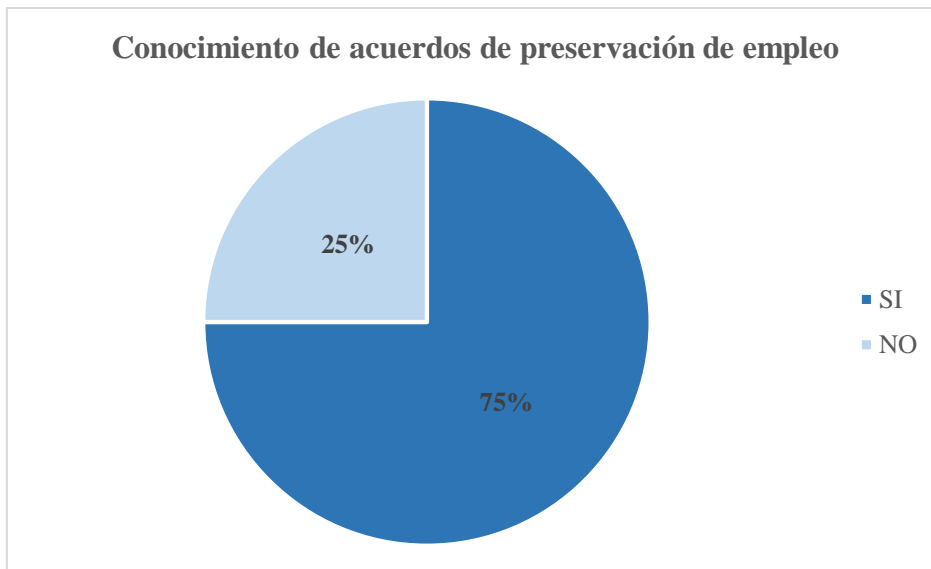


Ilustración 11 Conocimiento de acuerdos de preservación de empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: Al tabular los datos obtenidos podemos decir que el 75% corresponde que si tienen conocimiento sobre los acuerdos de preservación del empleo y el resto equivalente al 25% de los participantes demuestra un desconocimiento sobre el tema.

Análisis: Al igual que en la pregunta anterior podemos notar que un amplio porcentaje de los jefes de local encuestados responden que, si tienen conocimiento sobre los acuerdos de preservación del empleo mencionadas el artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario, pero al igual el 25% de los participantes en la encuesta mencionan que no tienen conocimiento sobre los acuerdos que se mencionan en este artículo y por ende no saben en qué consisten o como se los debe aplicar al personal que tiene a cargo.

12. ¿Ha suscrito usted algún tipo de acuerdo para la preservación del empleo? Especifique el tipo de acuerdo e indique cuántos de ellos se han suscrito.

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	13	54%
NO	11	46%
Total	24	100%

Tabla 17 Suscripción de acuerdos para la preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos

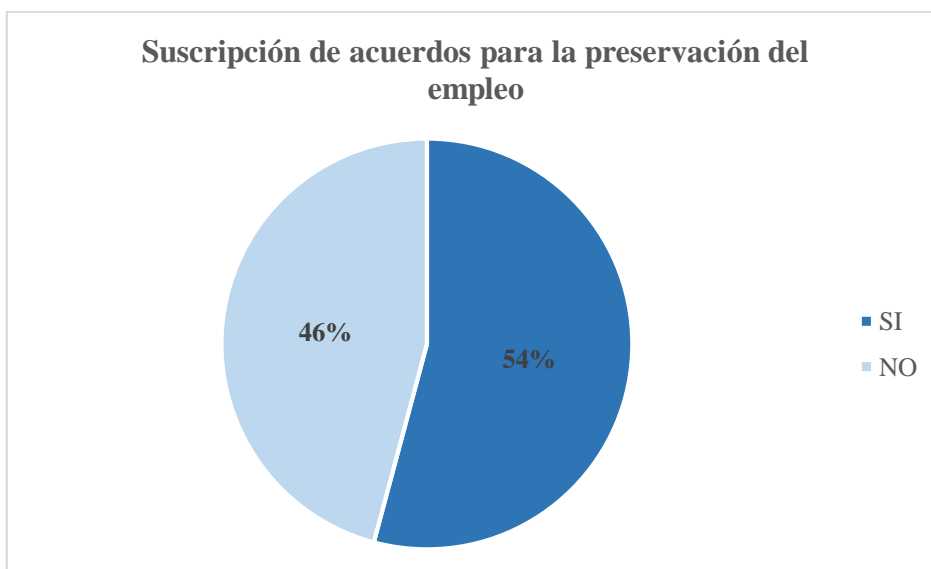


Ilustración 12 Suscripción de acuerdos para la preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: Del total de jefes de local encuestados el 54% responde a que suscribieron acuerdos para la preservación del empleo, y un 46% de los participantes no han suscrito en sus locales estos acuerdos.

Análisis: Según los datos recolectamos podemos observar que un porcentaje no tan alto equivalente al 54%, han suscrito los acuerdos de preservación del empleo, dichos acuerdos han consistido en disminución de jornadas de trabajo o renovaciones de contratos para mantener las plazas de trabajo de los empleados que tienen a cargo, muchos acuerdos han sido beneficiosos para el personal, a diferencia del 46% de los encuestados que manifiestan que no han suscrito ningún tipo de acuerdo pero que pese a esto aún siguen conservando sus puestos de trabajo, lo que da a entender que no ha sido necesario la implementación de los mismos en sus locales.

13. ¿Por parte de que persona fue propuesto el acuerdo de preservación del empleo?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
Empleador	13	54%
Empleado	0	0%
No existió respuesta	11	46%
Total	24	100%

Tabla 18 Persona que propuso el acuerdo

Elaborado por Karen Salazar Arcos

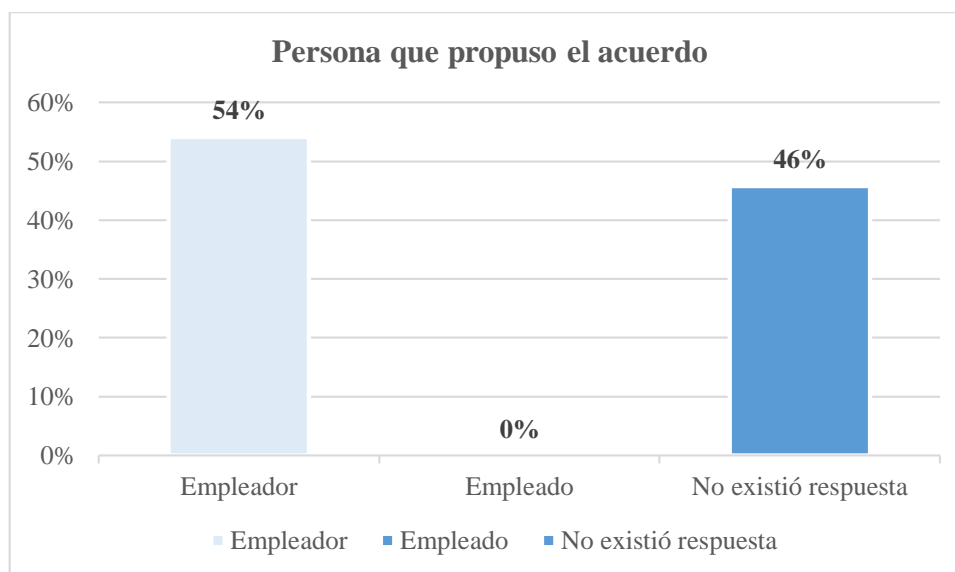


Ilustración 13 Persona que propuso el acuerdo

Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: De las 24 encuestas aplicadas se pudo recolectar los siguientes datos: el 54% que los acuerdos fueron propuestos por los empleadores, no existió acuerdos propuestos por empleados y que un 46% no existió una respuesta a la pregunta.

Análisis: Al revisar los datos obtenidos podemos deducir que los acuerdos suscritos en los locales han sido de iniciativa de los empleadores por lo que nos da a entender que son conscientes de lo que la Ley de Apoyo Humanitario estipula para poder conservar las fuentes de trabajo y así brindar más seguridad económica para sus empleados, también podemos observar que ninguno de los acuerdos han sido propuestos por los empleados y además que un 46% no dio una respuesta a la pregunta, dato que coincide con los datos de no haber suscrito dichos acuerdos de preservación del empleo.

14. ¿Se aplicaron los acuerdos de preservación de empleo para todos los empleados?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	13	54%
NO	0	0%
NO EXISTE RESPUESTA	11	46%
Total	24	100%

Tabla 19 Aplicación de los acuerdos

Elaborado por Karen Salazar Arcos

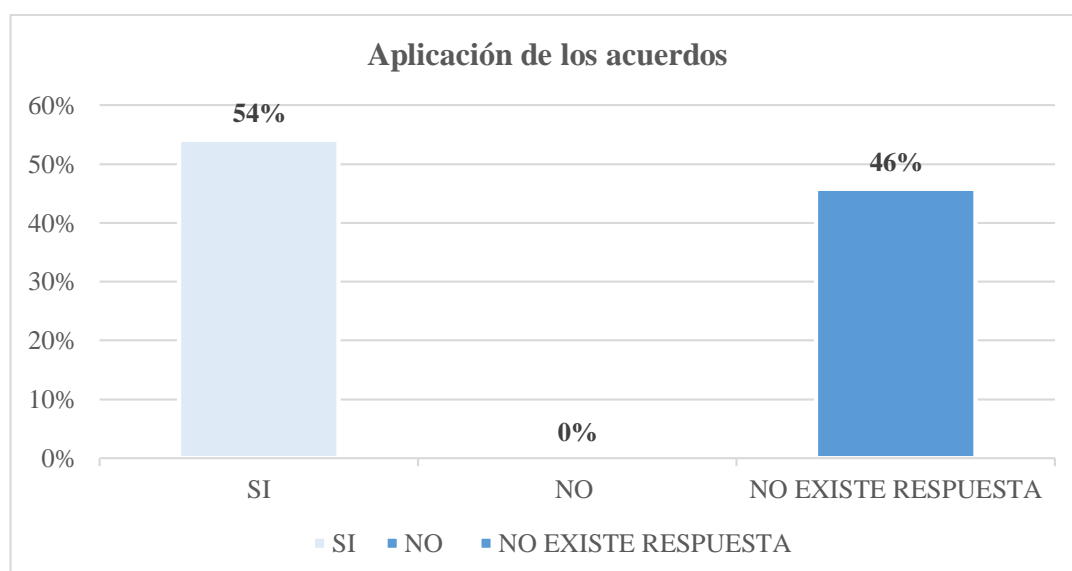


Ilustración 14 Aplicación de los acuerdos

Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: Al aplicar las encuestas a los jefes de local obtuvimos un resultado correspondiente a un 54% de aplicación de acuerdos de trabajo, un 46% no respondió la pregunta planteada.

Análisis: Analizando los datos recopilados podemos observar que sólo el 54% del personal encuestado empleo en su lugar de trabajo los acuerdos de preservación del empleo, el 46% no dio respuesta a la pregunta lo que da a entender que no se hizo uso dichos acuerdos, lo que podemos atribuir el hecho de que no fue necesario la aplicación de los mismos para conservar la relación laboral con sus empleados.

15. Los acuerdos de preservación realizados cumplen con los siguientes aspectos, marque con una "X"

	SI	NO	% DE SI	% DE NO
Aprobados por la mitad + 1 de los empleados	12	1	92%	8%
Presentados al Ministerio de Trabajo	13	0	100%	0%
De conocimiento de todos los empleados	13	0	100%	0%
Son de acuerdo mutuo entre empleado y empleador	13	0	100%	0%

Tabla 20 Aspectos con los que cumplen los acuerdos

Elaborado por Karen Salazar Arcos

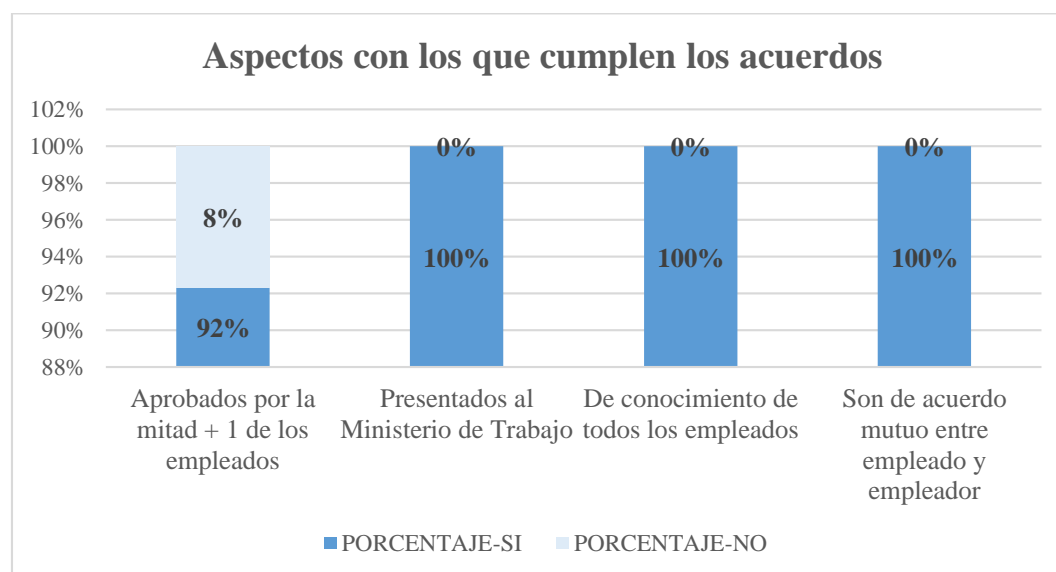


Ilustración 15 Aspectos con los que cumplen los acuerdos

Elaborado por Karen Salazar Arcos

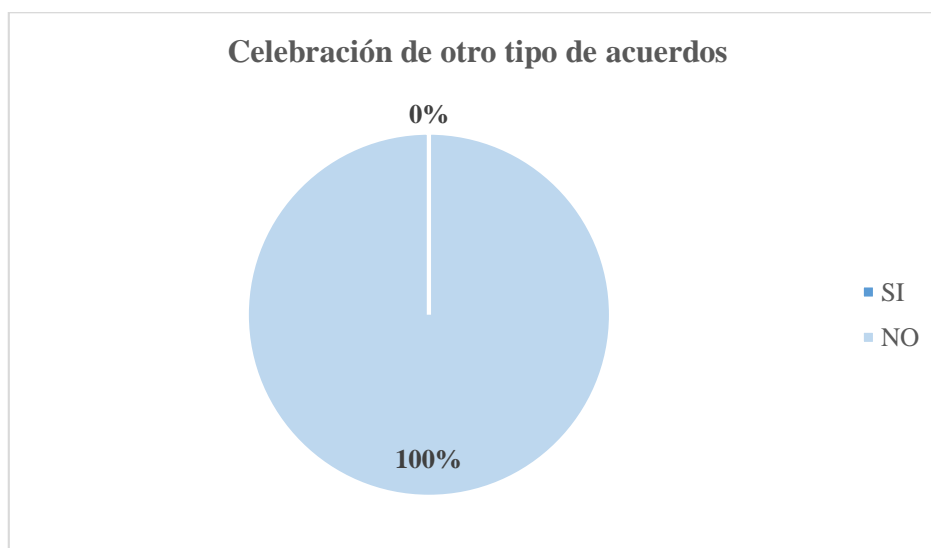
Interpretación: Los datos obtenidos en la pregunta 15 son los siguientes: el 92% de los acuerdos fueron aprobados por la mitad más uno de los empleados, y el 100% de los acuerdos cumplen con haber sido presentados al Ministerio de Trabajo, fueron de conocimiento de los empleados y además fueron de acuerdo mutuo entre el empleador y el empleado.

Análisis: Según los datos obtenidos podemos mirar que son en base al número de acuerdos suscritos que son 13, de los cuales se cumple a cabalidad con los requerimientos que el Ministerio de Trabajo y la Ley de Apoyo Humanitario han solicitado para que dichos acuerdos de preservación de fuente de empleo sean aplicados a los empleados, solo un 8% de los acuerdos no fueron aprobados por la mitad más uno de los empleados, el resto de aspectos han sido cumplidos a cabalidad según la ley mencionada.

16. ¿Se han celebrado otra clase de acuerdos además del acuerdo de preservación de fuentes de empleo? Especifique el tipo de acuerdo y la cantidad de acuerdos.

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	0	0%
NO	24	100%
Total	24	100%

*Tabla 21 Celebración de otro tipo de acuerdos
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 16 Celebración de otro tipo de acuerdos
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: Los resultados de esta pregunta nos muestra que ningún participante aplico otro tipo de acuerdo para la preservación del empleo.

Análisis: La información obtenida nos muestra que no se suscribió ningún otro tipo de acuerdo diferente al acuerdo de preservación de fuentes de empleo, los empleadores se han regido únicamente al acuerdo descrito en la Ley de Apoyo Humanitario.

17. Se ha modificado alguno de los aspectos abajo detallados, al momento de suscribir los acuerdos de preservación de empleo. Marque con una "X"

		% CONTESTADAS	CONTESTADAS	% DE NO CONTESTADO	NO CONTESTADO
REDUCCIÓN	Jornada de Trabajo	146%	19	0%	0
	Salarios	146%	19	0%	0
	Horas Extras	115%	15	0%	0
	Décimos	115%	15	0%	0
	Seguro Social	77%	10	23%	3
	Otros	15%	2	85%	11
AUMENTO	Horas Extras	8%	1	92%	12

*Tabla 22 Aspectos modificadas con los acuerdos
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

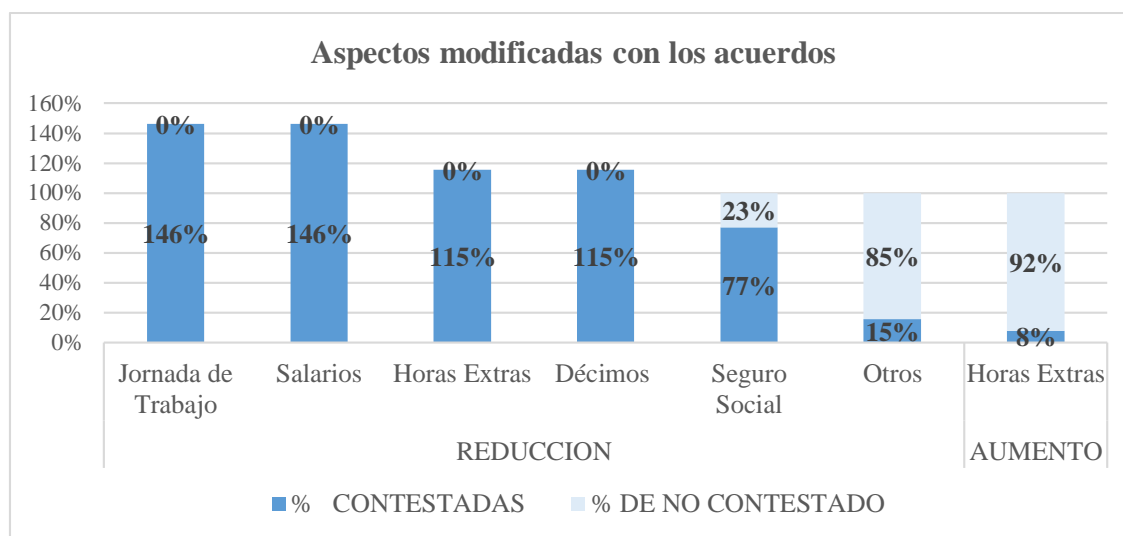


Ilustración 17 Aspectos modificadas con los acuerdos

Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: Las respuestas adquiridas al aplicar las encuestas muestran valores distintos al total de acuerdos suscritos, al 146% del personal se le redujo la jornada de trabajo al igual que los salarios, el 115% señala que se le redujo las horas extras y el pago de decimo, el 77% muestra que hubo una reducción de pago de seguro social, el 15% menciona que otros beneficios fueron reducidos, y el 8% muestra que hubo un incremento en las horas extras.

Análisis: En base a los datos obtenidos se puede observar que no existe una relación entre los acuerdos suscritos y las respuestas obtenidas puesto a que según los datos de otras preguntas antes analizadas solo se suscribieron 13 acuerdos pero en esta pregunta existen respuestas mayores a ese número lo que significa que aunque no existió un acuerdo aun así en fueron perjudicados por la reducción de dichos beneficios como en el caso de la jornada laboral y los salarios que se menciona que el 146% fueron perjudicados por una reducción, el 115% de las respuestas señalan que se redujo este porcentaje en horas extras y pago de decimos, a un 77% se le ha sido reducido el seguro social, además de un 15% que muestra que otros aspectos además de los mencionados han sido reducido al momento de suscribir los acuerdos y solamente un 8% considera un aumento en sentido a las horas extras.

18. ¿Ha existido impugnación de alguno de los acuerdos de preservación de fuentes de empleo por parte de alguno de sus empleados?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	0	0%
NO	24	100%
Total	24	100%

Tabla 23 Impugnación de acuerdos de preservación de empleo

Elaborado por Karen Salazar Arcos

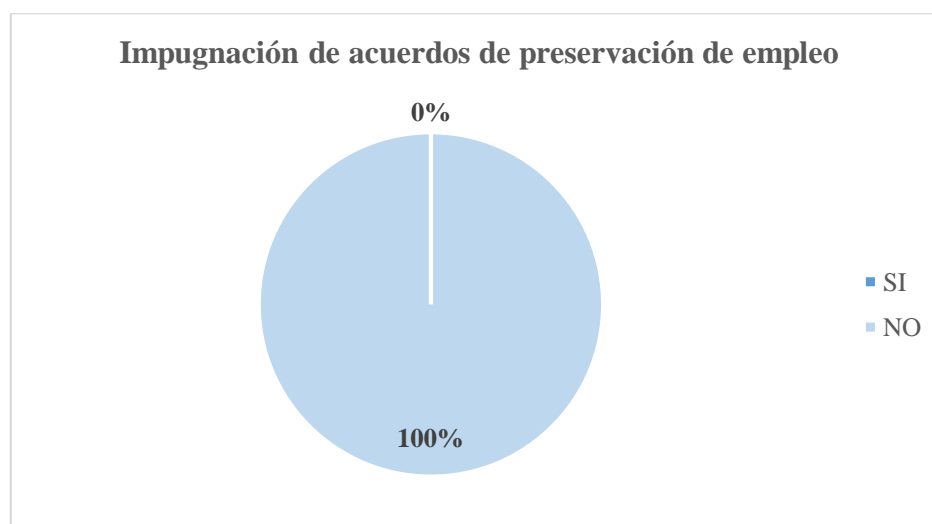


Ilustración 18 Impugnación de acuerdos de preservación de empleo

Elaborado por Karen Salazar Arcos

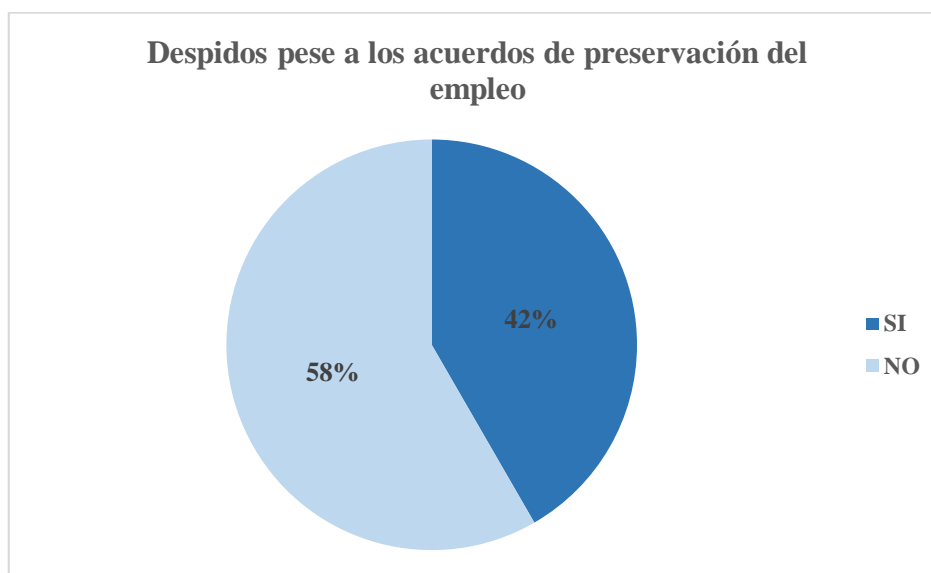
Interpretación: Los datos adquiridos en esta respuesta señalan que no existió impugnación de los acuerdos suscritos para la preservación del empleo.

Análisis: Podemos observar que no ha existido ningún tipo de impugnación a los acuerdos que los empleadores suscribieron con sus empleados, no ha existido tampoco ningún tipo de reclamo ni desacuerdo que perjudique la implementación de los acuerdos de preservación del empleo.

19. ¿Pese a los acuerdos de preservación de fuentes de empleo, han existido despidos en el local que desempeña sus labores?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	10	42%
NO	14	58%
Total	24	100%

*Tabla 24 Despidos pese a los acuerdos de preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 19 Despidos pese a los acuerdos de preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: Las respuestas suministradas a esta pregunta corresponden a que el 42% manifiesta que no existió despidos en sus locales, a diferencia del 58% que señala que si hubo despidos.

Análisis: Analizando las respuestas obtenidas podemos mirar que no existió una respuesta enfocada únicamente a los acuerdos de preservación sino en general, los datos obtenidos nos muestran que del total de encuestados el 42% señala que no hubo despidos a diferencia del 58% de las respuestas que indican que, si se dio casos despidos, aunque si existió la suscripción de acuerdos para conservar las plazas de trabajo para muchos de los empleados.

20. En caso de que haya existido despido, con qué valor salarial fueron liquidados en promedio.

RESPUESTAS	F.ABSOLUTA	F.ACUMULADA	F.RELATIVA	F. RELATIVA ACUMULADA
No existió despidos	14	23	48%	48%
\$400-\$800	9	10	31%	79%
\$801-\$1200	1	4	3%	83%
\$1201-\$1600	3	4	10%	93%
\$1601-\$2000	1	2	3%	97%
Otro valor	1	30	3%	100%
Total	29		100%	

*Tabla 25 Despidos pese a los acuerdos de preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

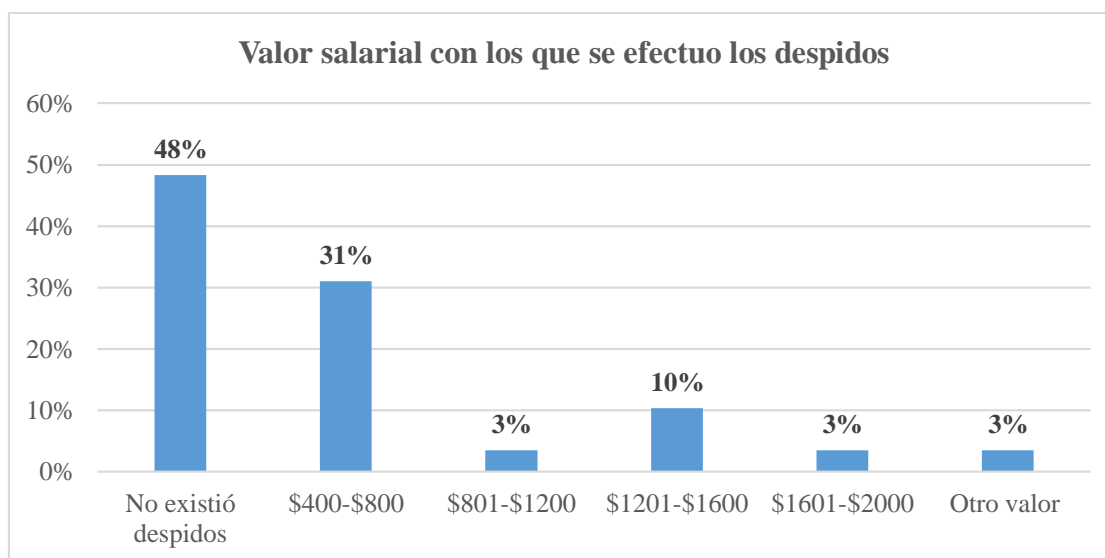


Ilustración 20 Despidos pese a los acuerdos de preservación del empleo

Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: Las respuestas a la pregunta 20 indican que el 48% indica que no existió despidos, el 31% señala que el valor de despido estuvo entre \$400 y \$800, el 3% con una suma entre \$801 y \$1200, el 10% con un valor entre \$12001 y \$1600, además del 3% que señala un valor entre \$1601 y \$2000 y por ultimo un 3% más señala que se tomó en cuenta otro valor.

Análisis: Al analizar las respuestas nos muestran que el 48% indica que no existió despidos lo que concuerda con la respuesta de la pregunta anterior, el 31% señala que el valor de despido se estipula entre \$400 y \$800, el 3% fue liquidado con una suma entre \$801 y \$1200, el 10% de los despidos señalados fueron liquidados con un valor entre \$12001 y \$1600, además del 3% que responde que su valor salarial para liquidación estuvo entre \$1601 y \$2000, y también un 3% más que menciona que se tomó en cuenta otro valor para su cálculo de liquidación.

Investigar si ha sido favorable o desfavorable la aplicación del art. 16 sobre la preservación de las fuentes de empleo y cuales han sido sus principales afectaciones para el personal.

21. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha sido favorable en su lugar de trabajo?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	11	46%
NO	13	54%
Total	24	100%

Tabla 26 Aplicación favorable de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Elaborado por Karen Salazar Arcos

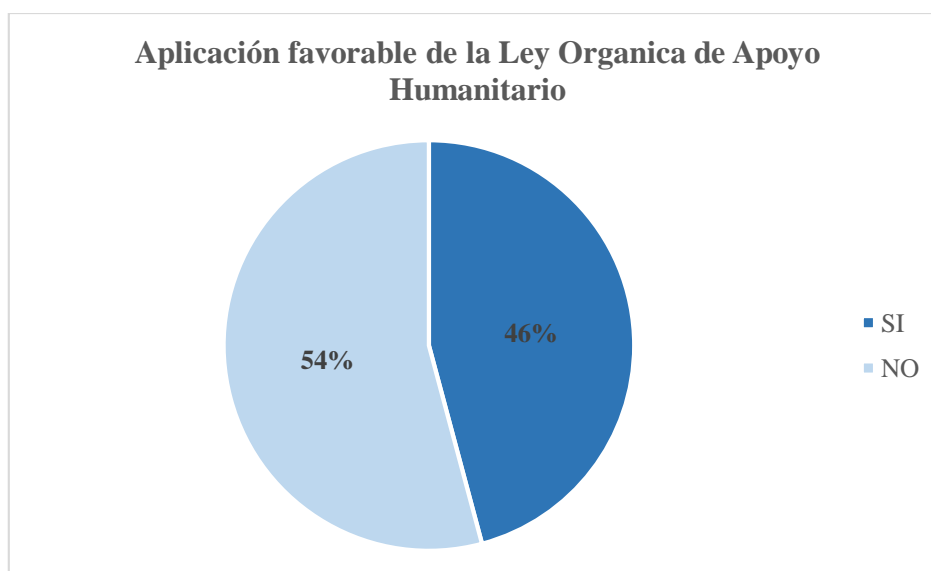


Ilustración 21 Aplicación favorable de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Elaborado por Karen Salazar Arcos

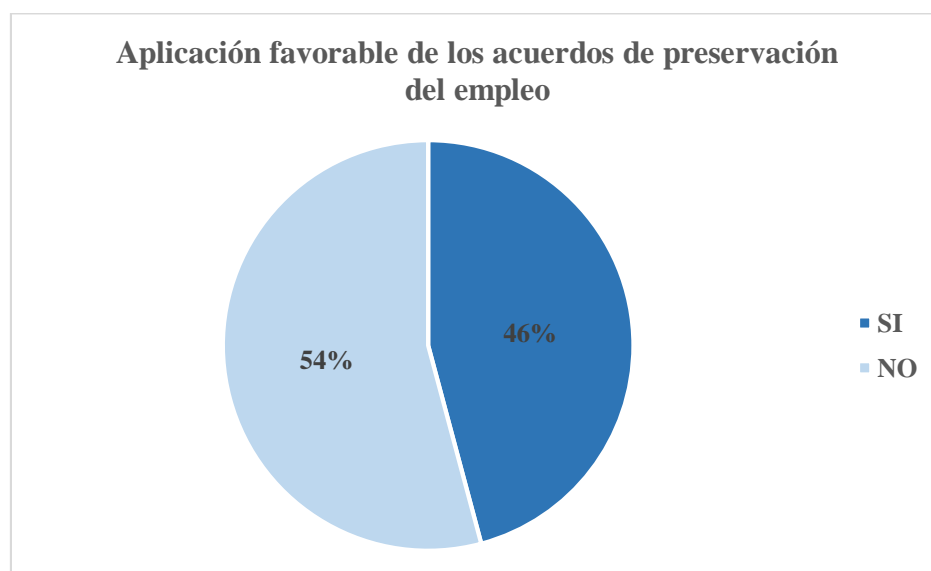
Interpretación: En la ilustración 21 se puede observar que el 46% de los encuestados consideran que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha sido favorable para su lugar de trabajo, sin embargo, un 56 % considera que la Ley no ha tenido una implicación favorable.

Análisis: Los resultados arrojados por esta pregunta muestran que el 46% de los participantes señalan que, si están de acuerdo con que la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario puesto que de cierta manera para ellos si existió un buen manejo y aplicación en sus locales, el 54% responde que no fue favorable, mencionan que con esta ley muchos empleos así con fueron beneficiados otro tanto no tuvo la misma consecuencia, por ende, no consideran ni sienten que la ley les haya ayudado.

22. ¿Cree usted que los acuerdos de preservación del empleo han sido favorables para el personal en su lugar de trabajo?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	11	46%
NO	13	54%
Total	24	100%

*Tabla 27 Aplicación favorable de los acuerdos de preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*



*Ilustración 22 Aplicación favorable de los acuerdos de preservación del empleo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

Interpretación: De un total de 24 encuestas aplicadas, se obtuvo que 11 de ellas, es decir el 46% considera que los acuerdos de preservación del empleo han sido favorables para sus trabajadores, por otra parte, el 54% restante de los encuestados consideran que dichos acuerdos no son favorables para el personal.

Análisis: Observamos que las respuestas de esta pregunta son consecuentes con la apreciación que se tiene en la anterior pregunta respecto a la Ley de Apoyo Humanitario, los datos nos muestran que el 54% considera que los acuerdos de preservación del empleo no han sido favorables para los empleados de los locales de los que son jefes pero de esta misma forma un 46% señala que sí les benefició de manera en que pese a que hubo reducción de jornada y muchos beneficios más han podido conservar sus plazas de trabajo.

23. ¿Está de acuerdo en que las medidas de sostenibilidad de trabajo han ayudado a los empleados para que conserven sus empleos?

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
SI	11	46%
NO	13	54%
Total	24	100%

*Tabla 28 Aplicación de las medidas de sostenibilidad de trabajo
Elaborado por Karen Salazar Arcos*

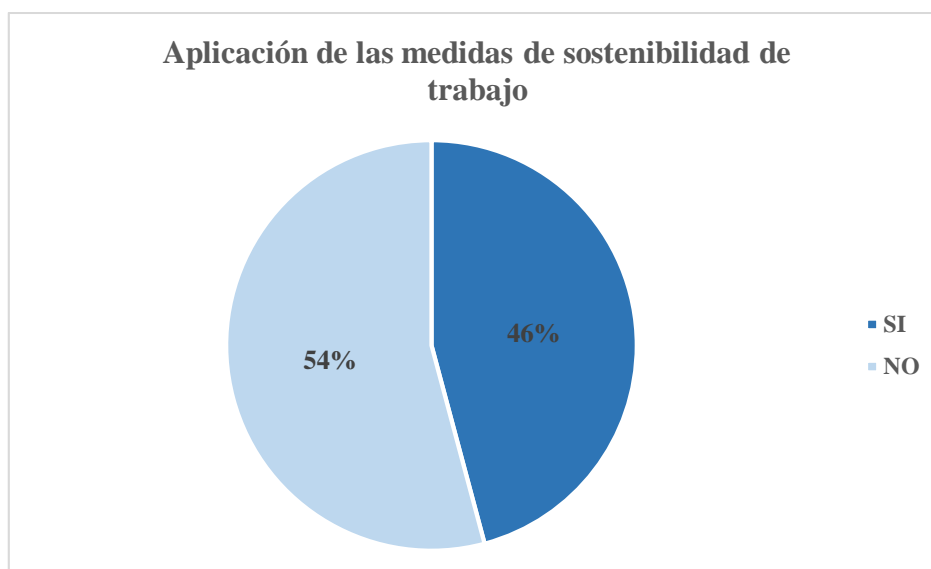


Ilustración 23 Aplicación de las medidas de sostenibilidad de trabajo
Elaborado por Karen Salazar Arcos

Interpretación: Con base a los resultados obtenidos y presentados en la tabla 28, se puede observar que el 54% de los encuestados consideran que las medidas de sostenibilidad de trabajo no ayudaron a la preservación del empleo, por otra parte, un 46% considera que si fue de ayuda en la conservación el empleo de sus trabajadores.

Análisis: Los resultados obtenidos en esta pregunta presentan similitud con las últimas dos preguntas y sus resultados, de igual forma el 54% de los participantes menciona que las medidas propuestas para la sostenibilidad del empleo no fueron beneficiosas para los empleados y nos muestran que la diferencia de este porcentaje indica que si han sido favorables, que dichas medidas sí ayudaron a que sus empleados a cargo hayan sido beneficiados y que pese a todos los problemas económicos que los locales han tenido, se haya podido preservar el empleo.

4. Discusión y conclusiones

Los efectos generados por el COVID-19 en las fuentes de empleo de los locales de comercialización de prendas de vestir del Centro Comercial Quicentro Sur, que fue la base de esta investigación, no fue tan duro respecto a otras plazas de trabajo que no han podido salir a flote debido a la dura crisis económica que se ha afrontado durante este último año.

Se cumplió con el principal objetivo de la investigación que fue conocer cuáles han sido los principales efectos de la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario junto con su artículo 16 que habla sobre las medidas de sostenibilidad del empleo. Entre estos efectos se evidencio que, si hubo despidos pese a que se firmaron en algunos casos los acuerdos de preservación del empleo, también existió reducción de jornadas de trabajo y junto con estos el beneficio de las horas extras, decimos, aportes al IESS, fondos de reserva y otros beneficios que por ley les corresponden a los empleados de los locales comerciales.

Al igual se pudo cumplir con los demás objetivos planteados para la investigación como fueron, el determinar las obligaciones modificadas tanto para empleados como para empleadores y al analizar los datos que nos sirvieron para corroborar lo mencionado, se pudo evidenciar que los encuestados no poseen un conocimiento a profundidad sobre los cambios que se dieron en el ámbito laboral con la aplicación de esta nueva ley.

Al desarrollar la investigación y al analizar los datos también pudimos ver que en un 54% de los locales encuestados se aplicaron los acuerdos de preservación del empleo estipulados en el capítulo 3 de la Ley de Apoyo Humanitario, específicamente en el artículo 16 que menciona todos los puntos que se deben cumplir y que también fueron sometidos a análisis en el desarrollo de la investigación, respecto a los aspectos que debían tener dichos acuerdos se evidenció que todos cumplían con los puntos planteados para que se pueda suscribir como son que estos deben ser aprobados por la mitad más uno de los empleados, presentados al Ministerio de Trabajo, de conocimiento de todos los empleados y que sean de acuerdo mutuo entre ambas partes.

Respecto al último objetivo de conocer sobre qué tan favorable o desfavorable fue la aplicación de los acuerdos de preservación del empleo, concluimos que los jefes de los locales no consideran que haya sido tan favorable la Ley de Apoyo Humanitario como tal ni los acuerdos de preservación del empleo, debido a que al ser una ley nueva no contempla todas las necesidades laborales que surgieron por esta crisis sanitaria y económica que se dio en este último año, y deja al aire muchos aspectos que deben ser mejor analizados. Pese a todo tuvo su lado positivo y ayudó en su mayoría a los empleados a conservar sus lugares de trabajo, aunque no en las más óptimas condiciones, porque existieron despidos con liquidaciones menores a lo que les correspondería por ley, además que existieron contrataciones con pésimas condiciones laborales y que no brindaban un ambiente óptimo para trabajar pero que por la necesidad los empleados se vieron forzados a aceptar.

En futuras investigaciones sería importante considerar el punto de vista de los empleados de cada local para poder contrastar la información obtenida en esta investigación puesto que solo fue direccionada a los jefes de locales, y de esta manera conocer el otro lado de la historia. Una nueva investigación que muestre que beneficios o perjuicios han obtenido

con la aplicación la Ley de Apoyo Humanitario específicamente el artículo 16 sobre la preservación de las fuentes de trabajo.

Un tema importante a ser analizado en una futura investigación sería la repercusión económica que los locales comerciales partícipes de esta investigación tuvieron con esta crisis laboral y económica derivada por la emergencia sanitaria derivada del COVID 19, puesto a que estos lugares son plazas importantes de trabajo y contribuyen en un gran porcentaje a la economía del país.

5. Referencias

Asamblea Nacional del Ecuador. (19 de 06 de 2020). *Registro Oficial Ecuador*. Obtenido de <https://www.registroficial.gob.ec/>

Blogspot, C. C. (09 de 01 de 2015). *Centro Comerciales Blogspot*. Obtenido de Centro Comerciales Blogspot: <http://centroscomercialesec.blogspot.com/2015/01/centros-comerciales-de-quito.html>

Carrasco, L. (19 de 06 de 2020). *TU EMPLEO BY INFOEMPLEO*. Obtenido de TU EMPLEO BY INFOEMPLEO: <https://blog.infoempleo.com/a/tipos-de-jornadas-laborales/#:~:text=En%20general%2C%20se%20considera%20jornada%20completa%20aquella%20en,trabajando%2035%20horas%20semanales%2C%20es%20decir%2C%20siete%20diarias.>

Gomez, I. S. (26 de 05 de 2020). *FASHION, LUXURY & DETAILS*. Obtenido de FASHION, LUXURY & DETAILS: <https://enriqueortegaburgos.com/la-industria-textil-en-el-ecuador/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (05 de 08 de 2020). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/modulo-web/pages/public/inicio.jsf>

Ministerio de Trabajo. (09 de 09 de 2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Ministerio de Trabajo. (15 de 07 de 2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Presidencia de la República del Ecuador . (29 de 09 de 2020). *Plataforma Presidencial*. Obtenido de https://minka.presidencia.gob.ec/portal/usuarios_externos.jsf

Quicentro Sur. (2020). *Quicentro Sur*. Obtenido de Quicentro Sur: <https://www.quicentrosur.com/>